CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

Sistemas de información en el proceso de reclutamiento del talento humano en la era digital

Information systems in the human talent recruitment process in the digital age

Paula Andrea Carrasquilla Amor
Pastelería Dolcissimo
Correo electrónico: p.carrasquillaamor@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0003-0171-0442

Vanessa Carolina Dagand Carrero
Corporación Matrix TV (Airtek)
Correo electrónico: vanessadagand@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0001-3736-1032

Roman Augusto Marriaga Zarate
PDV Servicio de Salud S.A. Hospital Coromoto de Maracaibo
Correo electrónico: rmmarriaga47@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0000-7450-7697

Recibido: Noviembre 2025 **Aceptado: Enero: 2026** **Publicado: Junio 2026**

Cómo citar: Carrasquilla Amor, PA.; Dagand Carrero, VC. y Marriaga Zarate; RA. (2026). **Sistemas de información en el proceso de reclutamiento del talento humano en la era digital.** Editorial CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, Volúmen 23 No. 3 Junio-Agosto (2026). https://doi.org/10.36390/50t3rp34

RESUMEN

La era digital ha transformado radicalmente la forma en que las organizaciones manejan y gestionan su capital humano dando paso a los Sistemas de Información de Recursos Humanos (SIRH) como herramientas estratégicas, estos sistemas han revolucionado el proceso de reclutamiento de personal. En la actualidad, el mundo empresarial se caracteriza por un entorno cada vez más complejo marcado por la globalización, la competitividad y el acelerado avance tecnológico. En este contexto, los sistemas de información se han vuelto fundamentales, pues permiten a las empresas recopilar, procesar y distribuir información. Este trabajo tiene como objetivo comprender los sistemas de información de recursos humanos y su papel en el proceso de reclutamiento del personal en las organizaciones en el contexto de la era digital. La investigación es de tipo bibliográfica, esto se realizó mediante la revisión de libros, artículos y revistas científicas. Se concluyó que el mundo digital evoluciona constantemente, por lo que es fundamental que los equipos de recursos humanos se comprometan con la formación continua y la actualización de sus conocimientos en materia de tecnologías de

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

reclutamiento para aprovechar plenamente las herramientas disponibles y convertir la transformación digital del reclutamiento en una verdadera ventaja competitiva para sus organizaciones y para adquirir el talento idóneo.

Palabras claves: Sistemas de información, reclutamiento talento humano.

ABSTRACT

The digital era has radically transformed the way organizations manage and handle their human capital, giving rise to Human Resource Information Systems (HRIS) as strategic tools. These systems have revolutionized the personnel recruitment process. Nowadays, the business world is characterized by an increasingly complex environment marked by globalization, competitiveness, and accelerated technological advancement. In this context, information systems have become fundamental, as they allow companies to collect, process, and distribute information. This work aims to understand the human resource information systems and their role in the personnel recruitment process in organizations in the context of the digital age. The research is of a bibliographic nature, carried out through the review of books, articles, and scientific journals. It was concluded that the digital world is constantly evolving, which is why it is essential that human resources teams commit to continuous training and updating of their knowledge on recruitment technologies to fully take advantage of the available tools and turn the digital transformation of recruitment into a true competitive advantage for their organizations and to acquire the ideal talent.

Keywords: Information systems, human talent recruitment.

INTRODUCCIÓN

El mundo se encuentra en la era digital, en el que las tecnologías han transformado la manera en que nos comunicamos, accedemos al conocimiento y realizamos actividades del día a día por lo cual la gestión del talento humano no se queda atrás, la misma ha experimentado una transformación significativa debido a los desarrollos tecnológicos, dando entrada a los Sistemas De Información De Recursos Humanos (SIRH) los cuales han aportado herramientas tecnológicas que se encargan de diseñar, almacenar, administrar y analizar información de datos relacionados con los colaboradores de la organización y sus procesos, según Ascencio y Navarro (2016).

Por otra parte, la era digital ha revolucionado la forma en que las organizaciones buscan y seleccionan talento, tiempo atrás el proceso de reclutamiento se fundamentaba en métodos tradicionales como eran los anuncios de empleo en periódicos, currículums

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

impresos y entrevistas personalizadas. Sin embargo, con la llegada de Internet y las redes sociales todo ha cambiado.

En la actualidad el uso de la Inteligencia artificial puede ayudar a mejorar la vida diaria de las personas, ya que permite eliminar tareas que resultan rutinarias y repetitivas, desde realizar correos hasta servir como programador de tareas diarias, permitiendo tener más tiempo para funciones que requieran de más creatividad. Esto sumado con las mejoras tecnológicas pone al alcance de las empresas la oportunidad de redescubrir nuevos métodos para la mejora de los procesos operativos como los Chat bot, vídeo entrevistas, asistentes virtuales o sistema de seguimiento de candidatos.

El departamento de Talento Humano juega un papel fundamental en el éxito de cualquier organización moderna. El mismo no solo se encarga del proceso de reclutamiento y selección del personal, la contratación, capacitación o de la realización y administración de la nómina y beneficios, va más allá, puesto que uno de los propósitos principales del mismo es gestionar el activo más valioso de una empresa, su gente. Se destaca como un pilar fundamental ya que al gestionar de manera efectiva el capital humano, las organizaciones pueden mejorar la productividad, fortalecer la cultura organizacional y sentido de pertenencia, impulsar la realización de nuevos proyectos y alcanzar los objetivos estratégicos.

En el mundo empresarial actual se ha vuelto esencial contar con los sistemas de información de recursos humanos que integran y automatizan diversas funciones clave de la gestión de recursos humanos, como el reclutamiento y selección de personal, la gestión de nómina, los registros de empleados, la planificación de carreras, la evaluación del desempeño y el desarrollo de competencias, entre otras. Además, contribuyen a mejorar la eficiencia, la precisión y la accesibilidad de la información relacionada con el capital humano de la organización.

Por otra parte, para una organización es fundamental la adquisición de un personal competente, el informe "Tendencias Globales en Capital Humano 2017" posiciona la adquisición de talento como una de las principales preocupaciones organizacionales y describe cómo las empresas líderes están incorporando herramientas tecnológicas, incluidas las cognitivas, para fortalecer su reclutamiento y atraer talento alineado con sus

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

necesidades corporativas aporta Menard (2023). La era digital ha sido de gran ayuda puesto que las nuevas técnicas permiten que los procesos sean más rápidos. Reclutar al mejor candidato es el primer proceso de la cadena de valor que le corresponde al Departamento De Talento Humano, dicho trabajo es cada vez más complejo por lo que los sistemas de información son una herramienta que ayudan a disminuir costos y tiempo, permitiendo realizar de manera equitativa y especifica los procesos dejando de un lado la subjetividad, según Jumbo (2019).

Estos sistemas comprenden una amplia gama de funcionalidades, incluyendo: el proceso de reclutamiento de personal, permitiéndole a la empresa identificar, atraer y contratar al mejor talento de manera eficiente. Por ende, al integrar un Sistema De Información De Recursos Humanos en el proceso de reclutamiento, la organización puede mejorar la calidad del personal seleccionado, encontrando al mejor talento para las vacantes existentes.

El uso de estos sistemas de información en el reclutamiento del personal inicia desde la búsqueda de resúmenes curriculares utilizando filtros, de acuerdo a las necesidades de la empresa, así como también, sirven de herramienta para clasificar y archivar la información de candidatos. Por último, todas estas implicaciones hacen preciso comprender los sistemas de información de recursos humanos y su papel en el proceso de reclutamiento del personal en las organizaciones en el contexto de la era digital.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Los sistemas de información en la era digital para la competitividad empresarial

El creciente ritmo de la globalización, los cambios en las necesidades de las organizaciones, la competitividad en aumento y el agigantado crecimiento tecnológico, desarrollan un entorno empresarial en el cual es complicado mantener y lograr una ventaja sobre la competencia. La innovación juega un papel fundamental en el éxito de las organizaciones que quieren sobrevivir a los cambios y adaptarse a las nuevas tendencias.

Durante los últimos años, los sistemas de información (SI) han sido uno de los principales temas de estudio en el área de administración de empresas, esto es producto de las necesidades de los distintos procesos que se desarrollan en las organizaciones.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

De acuerdo con Andreu, Ricart y Valor (1996), citado por Lapiedra et al (2021 p. 27), indican que el sistema de información es “el conjunto formal de procesos que, operando sobre una colección de datos estructurada de acuerdo con las necesidades de una empresa, recopila, elabora y distribuye la información necesaria para la operación de dicha empresa y para las actividades de dirección y control correspondientes, apoyando, al menos en parte, los procesos de toma de decisiones necesarios para desempeñar las funciones de negocio de la empresa de acuerdo con su estrategia”.

Por otra parte, Ruiz (2017, p. 72) define a los sistemas de información como “El conjunto de recursos técnicos, humanos y económicos interrelacionas dinámicamente y organizados en torno al objetivo de satisfacer las necesidades de información de una organización para la gestión y la correcta adopción de decisiones”. Ahora bien, según Hualpa (2020), los sistemas de información deben ser vistos como un sistema nervioso central de la organización, ya que el mismo estará interconectado a los distintos departamentos de la organización, confirmando que se recomienda realizar un análisis del uso empresarial que se le dará, además se debe validar la infraestructura tecnológica con la que se cuenta y las metas a alcanzar.

Hoy en día es cada vez mayor, el número de empresas que confían el manejo de sus proyectos a un sistema de información. Es por ello, que se persigue el objetivo de proporcionar información específica a los administradores o gerentes de la organización para el soporte en situaciones de decisiones puntuales y que son considerados requerimientos anticipados, reflejando la importancia de los mismos en la planificación y alcance de objetivos en una organización Proaño et al. (2018). Evidenciando así, el impacto que tienen los sistemas de información en la gerencia de las organizaciones.

Los sistemas de información (SI) deben ser percibidos como la columna vertebral que conecta e impulsa las actividades de una organización ya que los mismos tienen la capacidad de integrar datos provenientes de diferentes departamentos todo esto, solo si poseen el diseño adecuado, por lo tanto, es importante asegurarse de implementarlos y gestionarlos de manera estratégica para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Estos mismo se pueden convertir en una ventaja valiosa permitiendo a la empresa competir, innovar y alcanzar el éxito.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

El mundo empresarial actual se caracteriza por un ritmo acelerado de cambio. La globalización, las nuevas necesidades de las organizaciones, la competencia cada vez más intensa y el vertiginoso avance tecnológico han creado un entorno complejo en el que las empresas deben adaptarse constantemente para mantenerse a flote y prosperar. Las organizaciones que logren innovar de manera efectiva estarán mejor posicionadas para superar los desafíos y aprovechar las oportunidades que ofrece el mercado.

Los sistemas de información son una herramienta fundamental, ya que permiten recopilar, procesar y distribuir información de manera eficiente, ayudan a comunicarse y colaborar de manera efectiva, facilitan la adaptación a los cambios del mercado para las empresas que buscan innovar y mejorar su desempeño en el entorno empresarial actual. La inversión en sistemas de información puede generar importantes beneficios para las organizaciones, como una mayor eficiencia, una mejor toma de decisiones y una mayor ventaja competitiva.

Evolución de los sistemas de información de recursos humanos como estrategia de valor del capital humano

Indiscutiblemente desde sus inicios, la informática se ha caracterizado por ser un proveedor de recursos y soluciones para el manejo de los negocios. En la actualidad, al estar inmersos en la era tecnológica, el papel de Talento humano ha cambiado, el mismo debía completar una solicitud en papel para proporcionar información sobre datos sociodemográficos e historial laboral y otros detalles como certificación, habilidades, educación, competencia entre otros.

Para los años 1914, los currículos no se mencionaban en los libros de texto, la información de los empleados se registraba manualmente se utilizaban métodos pocos convencionales, reflejando un enfoque mecánico de la gestión de personal. Las organizaciones veían a su capital humano de manera informal y cuando llega la Segunda Guerra Mundial, la cual marcó un punto de inflexión y comenzaron a implementar procesos formales de selección de personal. El movimiento de relaciones humanas, con su énfasis en el desarrollo y la formación de los empleados, En la década de 1950, todos los estados adoptaron sistemas de contratación basado en el mérito, de acuerdo con Valcik et al. (2023).

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

Conviene subrayar, que según Gasalla et al. (2023) hasta hace poco, la dirección de las organizaciones no tenía mucho interés en los datos relacionados con el área de recursos humanos en comparación con la información contable del negocio. El impulso para enaltecer los datos del ámbito de recursos humanos surgió en Estados Unidos, respaldado por leyes durante las décadas de los 60 y 70, en esa época, se exigió a las empresas que proveyeran estadísticas que indicaran el grado en que sus prácticas relacionadas con la preocupación por la satisfacción de sus profesionales cumplían con los requisitos legales.

Considerando lo anteriormente expuesto, se señala que cuando surgieron los ordenadores personales, los mismo empezaron a establecerse en los departamentos recursos humanos, algunos se utilizaron de forma aislada mientras que otros se interconectaron en una red para formar redes, y de manera simultánea poder crear redes de área local (LAN).

Los sistemas de información han sufrido una transformación continúa adaptándose a la evolución de las organizaciones, en cuanto al entorno actual, cultura empresarial y cambios tecnológicos, esto gracias a la llegada de la era digital y nuevas tecnologías, que catapulto la mejora continua de los procesos. La implementación del uso de ordenadores ayudo y colaboro para poder cumplir con las leyes y avanzar con la tecnología.

La década de 1990 y principios del 2000 trajeron consigo avances tecnológicos que presionaron a los departamentos de recursos humanos a encontrar maneras rentables de automatizar la gestión de datos de los empleados. La implementación de procesos formales de selección, capacitación y desarrollo de empleados, junto con la adopción de tecnologías para la gestión de datos, ha sido fundamental para esta transformación, según Valcik et al. (2023). En la actualidad, los SIRH incorporan tecnologías de vanguardia como la inteligencia artificial (IA), el aprendizaje automático (ML) y el Big Data.

En resumidas cuentas, desde que se crearon los sistemas de información de recursos humanos han sufrido un cambio importante. El desarrollo de los sistemas de información de Recursos Humanos ha evolucionado desde un enfoque manual y mecánico hasta convertirse en una función estratégica que reconoce el valor del capital

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

humano. Ahora, más que solo un proceso administrativo básico, se ha transformado en una herramienta esencial para impulsar el crecimiento y la competitividad de las organizaciones.

Sistemas de información de recursos humanos: herramienta para el reclutamiento del personal

Los Sistemas de Información de Recursos Humanos (SIRH) juegan un papel importante debido a que son capaces de establecer conexión entre la gestión de talento humano y las nuevas tecnologías de información. Estos sistemas de información permiten que las organizaciones automaticen una amplia gama de tareas relacionadas con la administración de recursos humanos, reduciendo la carga laboral y automatizando los procesos permitiendo una mayor eficacia.

Por su parte, Gasalla et al. (2023) explican que todas las organizaciones deberían contar con un sistema que transforme datos en información para comunicarlas a los usuarios, teniendo en cuenta que los sistemas de información de recursos humanos también incluyen a los individuos que laboran con el ordenador. Los sistemas no buscan sustituir al humano en su trabajo ya que se necesita de la influencia del mismo para alimentar y actualizar dichos sistemas, estos buscan automatizar procesos y tareas.

Además, es importante recalcar que estos sistemas ayudan a mejorar la calidad del servicio prestado, la eficiencia y eficacia de la organización ya que mediante el uso de las tecnologías se ayuda a los empleados a formar y crear equipos más productivos. Se pueden automatizar tareas como: publicación de ofertas de trabajo, crear bases de datos con la información de los postulantes, facilitar la comunicación con los mismo y filtrar currículos según los criterios que requiera la organización.

Según Zurinaga (2023), los sistemas de información de recursos humanos son recursos que se usan para reunir, almacenar y gestionar información sobre los colaboradores de una empresa. Siendo esto plataformas tecnológicas diseñadas para encargarse de los distintos procesos de Recursos Humanos. Dentro de su alcance se encuentra el proceso de reclutamiento de personal, administración de nóminas, beneficios y compensaciones, gestión del desempeño entre otros procesos.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

Del mismo modo, Treviño (2009, citado en Ascencio y Navarro, 2016), establece que las tecnologías de información al servir de soporte a los distintos procesos de la empresa en el área de recursos humanos, específicamente reclutamiento de personal estás han incorporado los sistemas de información a través de pórteles webs corporativos, es decir, reclutamiento en línea.

Cabe señalar que, los sistemas de recursos humanos en el proceso de reclutamiento permiten a las organizaciones publicar anuncios de empleo, recepción de solicitudes, así como la preselección de nuevos candidatos. La existencia de las redes sociales y las plataformas de reclutamiento permiten llegar a un grupo diverso y amplio de personas.

De este modo, Martin (2015) asegura que el proceso de un sistema de información de recursos humanos, inicia con una base de datos, ya que el objetivo final es brindar información del personal de la organización. Para iniciar el proceso de la adquisición de un sistema de información de recursos humanos, se debe basar en una evaluación de las necesidades que se tienen como empresa, debe ser un sistema que ayude a alcanzar los objetivos estratégicos de la organización para sacar el mejor provecho del mismo, para asegurarnos de que sea una herramienta que contribuya y maximice su utilidad en la organización.

De igual manera, Ascencio y Navarro (2016) señalan que uno de los primeros usos de los sistemas de información fue la automatización de los test psicológicos. El Internet también juega un papel importante en el reclutamiento de personal ya que permite utilizar la web de la propia organización para recibir currículos y observar las vacantes disponibles, así como también, los sitios web especializados.

Los sistemas de información de recursos humanos influyen en el proceso de reclutamiento de manera estratégica, ya que automatizan tareas, analizan datos, amplían el alcance hacia los candidatos. Esto permite a las organizaciones atraer, evaluar y seleccionar al mejor talento ya que se identifican perfiles ideales. Gracias a la unión de los sistemas de información y las plataformas de reclutamiento en línea y redes sociales las compañías han podido acceder a un grupo amplio de candidatos para su proceso de reclutamiento.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

Reclutamiento de personal: proceso de atracción de talento humano en las organizaciones

El reclutamiento se basa en encontrar a los candidatos más calificados y alineados con la organización, para cubrir las vacantes que existen en una organización, dichas vacantes son necesarias para el alcance de los objetivos, ya sean departamentales o empresariales. De acuerdo con Amo (2020, p.12), el reclutamiento es “el proceso por el cual atraemos talento y capital humano a nuestra organización”.

Según Chiavenato (2020, p. 128) “es un conjunto de técnicas y procedimientos cuya función es atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar”.

Por tanto, como podemos ver no se trata exclusivamente de buscar perfiles para cubrir las necesidades de nuestra empresa, sino que por nuestra parte tenemos también la finalidad de “enamorar” y captar profesionales a los que le podamos ofrecer un plan de carrera, incorporación en un buen ambiente laboral y otros beneficios. Se trata al fin y al cabo de un acuerdo entre dos partes que para que llegue a buen puerto ha tenido que haber una selección y encaje adecuado por ambas partes, según Amo (2020).

Al mismo tiempo, Aponte et al. (2023) muestra que el manejo de la adquisición y evaluación de personal es un procedimiento crucial en toda organización, ya que involucra la elección y contratación de los candidatos más apropiados para las posiciones disponibles, a pesar de ello, este procedimiento puede ser costoso y consumir una gran cantidad de tiempo cuando se realiza manualmente. Es importante destacar que las empresas emplean diversos enfoques de reclutamiento, lo que puede requerir considerables horas de trabajo, incluyendo la identificación de aspirantes, el proceso de búsqueda, evaluación y elección, así como el proceso de contratación en sí mismo, estos procedimientos pueden llevarse a cabo desde 10 días hasta más de 1 mes en algunos casos.

En las organizaciones modernas, los sistemas de información se hacen necesarios para llevar a cabo un reclutamiento efectivo y estratégico de personal, la implementación

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

de esta estrategia brinda importantes ventajas, incluyendo mejoras en la eficiencia, calidad de las contrataciones y alcance del reclutamiento, así como una toma de decisiones más fundamentada en datos. El correcto aprovechamiento de los sistemas de información de recursos humanos en los procedimientos de Talento humano posibilita a las organizaciones mejorar sus tácticas para reclutar talento, atraer a candidatos destacados y formar equipos altamente productivos que contribuyan al éxito empresarial.

Proceso de reclutamiento. Etapas del proceso tradicional

La función de reclutamiento es fundamental para las empresas ya que les permite encontrar y elegir a las personas con el talento adecuado para ocupar los puestos vacantes para asegurar que se contraten a los candidatos más adecuados para las necesidades y objetivos de la organización este proceso requiere una meticulosa planificación y ejecución de una serie consecutiva de pasos.

Para comenzar el proceso de reclutamiento, es fundamental asegurarse de comprender las necesidades específicas del puesto vacante. Para lograr esto, es necesario examinar los deberes asignados, las competencias necesarias, la experiencia requerida y el perfil del candidato perfecto. Después de haber determinado la descripción del cargo, se procede a elegir las fuentes de reclutamiento más apropiadas para contactar a los posibles candidatos.

Según Amo (2020, p.14), una vez “recibida la solicitud y revisada la información sobre el puesto de trabajo, se ha de determinar cuál de las fuentes de reclutamiento resultará más adecuada para la búsqueda de potenciales candidatos y para la divulgación de la descripción del perfil”. Igualmente, de acuerdo a las fuentes de obtención de postulantes o lugares donde se localizan candidatos posibles, son los puntos de referencia hacia las cuales las empresas envían las ofertas de trabajo, de acuerdo a sus necesidades o puestos vacantes, con el objetivo de conseguir los solicitantes necesarios para realizar la selección.

Principalmente se puede expresar que existen dos fuentes de reclutamiento:

Reclutamiento interno: se centra en los propios empleados de la empresa como fuente para reclutar al candidato idóneo para un determinado puesto. Este tipo de

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

reclutamiento implica un menor periodo de entrenamiento y contribuye a mantener y/o mejorar la motivación del personal.

Reclutamiento externo: buscan al candidato idóneo fuera de la empresa. Como pueden ser mediante redes sociales, agencias de empleos, bases de datos de solicitudes, bots, inteligencia artificial, entre otras; todo ello de acuerdo a lo señalado por Amo (2020, p.18-19).

Según Chiavenato (2020, p.128-133) el reclutamiento se rige por las siguientes etapas:

> 1. Investigación interna de las necesidades: Es una identificación de las necesidades de recursos humanos de la organización de corto, mediano y largo plazos. Hay que determinar lo que la organización necesita de inmediato y sus planes de crecimiento y desarrollo, lo que sin duda implica nuevos aportes de recursos humanos. Esa investigación interna no es esporádica u ocasional, sino continúa y constante, que debe incluir a todas las áreas y niveles de la organización para que refleje sus necesidades de personal, así como el perfil y características que los nuevos integrantes deberán tener y ofrecer. En muchas organizaciones, esa investigación interna se sustituye por un trabajo más amplio, denominado planeación de personal.
>
> 2. Investigación externa del mercado: Es una investigación del mercado de recursos humanos con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y posterior resolución. Así, en la investigación externa sobresalen dos aspectos importantes: la segmentación del mercado de recursos humanos y la identificación de las fuentes de reclutamiento. Por segmentación del mercado se entiende la división del mercado en segmentos o clases de candidatos con características definidas, para después analizarlos y abordarlos de manera específica. La segmentación corresponde a los intereses particulares de la organización. Cada segmento del mercado tiene características propias, atiende a distintas demandas, tiene diferentes expectativas y aspiraciones, utiliza medios específicos de comunicación y, por tanto, se aborda de manera diferente. Si la técnica de reclutamiento fueran anuncios en los periódicos, sin duda el periódico elegido para reclutar ejecutivos sería diferente del elegido para reclutar personal de producción para trabajos manuales. La identificación adecuada de las fuentes de reclutamiento permite a la organización: a) Aumentar el rendimiento del proceso de reclutamiento y elevar así la proporción de candidatos/empleados elegidos para la selección, así como la proporción de candidatos/empleados admitidos. b) Reducir la duración del proceso de selección al ser más rápido y eficaz. c) Reducir los costos operativos de

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

reclutamiento por medio del ahorro en la aplicación de sus técnicas y en la eficacia en la búsqueda de talentos. Una vez realizadas las investigaciones interna y externa, el paso siguiente es elegir las técnicas de reclutamiento más indicadas en cada caso.

3. Definición de las técnicas de reclutamiento: el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes de recursos humanos que deben diagnosticarse y localizarse para después influir en ellas por medio de múltiples técnicas de reclutamiento que atraigan a candidatos para atender sus necesidades. El mercado de recursos humanos consta de un conjunto de candidatos que pueden estar empleados (en alguna empresa) o disponibles (desempleados). Los candidatos ocupados o disponibles pueden ser tanto reales (que buscan empleo o desean cambiar de empleo) como potenciales (que no buscan empleo). Los candidatos empleados, reales o potenciales, trabajan ya en alguna empresa, incluso en la propia. A esto se deben los dos medios de reclutamiento: el interno y el externo. El reclutamiento externo se dirige a candidatos, reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas; su consecuencia es una entrada de recursos humanos. Por otro lado, el interno se dirige a candidatos, reales o potenciales, empleados sólo en la propia empresa; su consecuencia es el procesamiento interno del área de gestión de recursos humanos.

Cuadro 1. Reclutamiento



Nota: Amo (2020)

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

Sin embargo, autores como Amo (2020), explica el proceso de reclutamiento de la siguiente manera, el departamento de talento humano, recibe la solicitud de requerimiento de persona, de acuerdo a la detección de necesidades de cubrir algún puesto de trabajo dentro de la organización, luego debe seguirse la política de reclutamiento establecida por la empresa. Posteriormente, es significativo destacar que, se debe analizar el puesto y definir su perfil, de modo que se identifiquen los elementos o características que deben tener los candidatos.

Continuando con la idea anterior, luego de realizar este análisis, es preciso utilizar las fuentes (Internas o externas) de las que la empresa posee para avanzar con este reclutamiento. Como paso siguiente, se realiza una evaluación de los candidatos, validando si son los más adecuados para ocupar la vacante, esta evaluación producirá un feedback para conocer el resultado del reclutamiento, de ser positivo pasa a la selección y si es negativa, se volverá a partir del puesto para iniciar nuevamente las acciones del proceso de reclutamiento.

El reclutamiento es un proceso de suma importancia para iniciar la búsqueda del personal adecuado, es decisivo analizar a detalle el puesto vacante, examinar las tareas asignadas, las competencias necesarias, la experiencia requerida y el perfil del candidato ideal. El reclutamiento implica un análisis minucioso de las necesidades, la selección de las fuentes de reclutamiento más apropiadas y la aplicación de técnicas específicas, todo ello con el objetivo de atraer al talento más adecuado para cubrir los puestos vacantes en la organización.

Nuevas tendencias en el reclutamiento del personal en la era digital

En la era digital, el proceso de reclutamiento de personal ha experimentado una transformación y evolución significativa promovida por la adopción de nuevas tecnologías y herramientas, estas nuevas tendencias están transformando la forma en que las empresas atraen el talento a contratar, así como, las nuevas formas de trabajo. Los dispositivos electrónicos en la actualidad se han convertido en una gran herramienta en el día a día tanto en el trabajo como en el resto de las actividades diarias, por ende, siempre están presentes, para facilitar la vida.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

Autores como, Rodríguez y Gutiérrez (2020) mencionan que en las empresas el proceso de reclutamiento de personal ha evolucionado, por lo cual, las empresas necesitan hacer uso de nuevas técnicas y orientaciones de reclutamiento para lograr las metas y objetivos y contar con personal habilidoso que cubra las necesidades de la compañía. Es de esta manera como, la inclusión de las nuevas tecnologías ha dejado de lado a las practicas clásicas y manuales.

En el mundo empresarial del siglo XXI, para tener éxito como organización es fundamental contar con estrategias eficaces de reclutamiento y retención de talento. Siendo primordial que los profesionales de Recursos Humanos (RRHH) empleen tácticas novedosas e innovadoras en el ámbito digital para captar, fidelizar y mantener a los talentos más destacados mediante la aplicación estratégica de conceptos del marketing, también es importante que se apoyen en tecnologías emergentes como el reclutamiento digital y las iniciativas de compromiso con los empleados para enfrentar tanto los desafíos como las oportunidades que ofrece la fuerza laboral moderna.

Es significativo indicar que, Uno de los más nuevos tipos de reclutamiento vendría siendo el reclutamiento 4.0, el mismo representa un cambio de paradigma en la forma en que las organizaciones abordan la adquisición de talento y en cómo los candidatos se posicionan en el mercado laboral. Esta nueva era de contratación se caracteriza por la integración de la tecnología, la toma de decisiones basada en datos y un enfoque en la experiencia del candidato.

El eje principal del proceso de Reclutamiento 4.0 es la imagen de marca de la organización, una ampliación de la representación digital beneficia en la creación de una red de contactos y una buena imagen para poder captar talento cualificado que la organización necesita. Es importante destacar que el reclutamiento 4.0. consiste en la aplicación de técnicas de marketing digital en el proceso reclutamiento de personal de la organización, utilizando medios de comunicación, se utilizan estrategias como el employer branding, donde básicamente la empresa reconoce al trabajador como su activo más valioso, se muestran las virtudes de la organización para la atracción de talentos, de igual manera también se utiliza la responsabilidad social corporativa, la gamificación y el networking online, de acuerdo a Pastor (2020).

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

En esencia, Reclutamiento 4.0 exige un enfoque estratégico tanto por parte de las organizaciones como de los candidatos las empresas deben invertir en las tecnologías adecuadas, desarrollar competencias digitales dentro de sus equipos de recursos humanos y fomentar una cultura que adopte la innovación en las prácticas de contratación. Los candidatos, a su vez, deben mantenerse informados sobre las tendencias emergentes, mejorar su alfabetización digital e interactuar activamente con empleadores potenciales a través de canales en línea.

Del mismo modo, actualmente el utilizar el Internet para la búsqueda de empleo es de lo más habitual en las personas y también en las empresas, publicando sus vacantes. La mayoría de las personas que buscan empleo o son empresas empleadoras están registradas en un portal de empleo en Internet que es un sitio web especializado que integra una oferta y demanda laboral existente en el mercado, como son Infojobs, LinkedIn o Infoempleo entre otras.

El E-Recruitment o contratación laboral digitalizada es un nuevo medio tecnológico dentro de los recursos humanos, es el proceso de reclutamiento y selección de personal para el que se utilizan medios electrónicos, en especial a través de internet. Debido al avance de la tecnología y el gran campo que es internet, el E-Recruitment ha crecido vertiginosamente y brinda a las organizaciones una forma eficiente y efectiva de atraer, evaluar y seleccionar candidatos para las vacantes, de acuerdo a Serrano (2022).

Es importante destacar, que el reclutamiento electrónico debe brindar tanto a los empleados como a los candidatos información útil, unir al candidato con el trabajo adecuado reduciendo los costos y tiempo asociados, ayudar a las empresas a reducir el número de personal de RRHH mediante la mejora de eficiencia y conseguir un proceso libre de restricciones geográficas.

Wael Abdulrahman Albassam (2023, citado en Menard, 2023, p. 5), comenta que la IA tiene el potencial de revolucionar el proceso de reclutamiento de personal, mediante el “cribado de currículums, el emparejamiento de candidatos, entrevistas por video, chatbots, análisis predictivos, gamificación, evaluaciones en realidad virtual y el uso de redes sociales” señala que estas herramientas proveen a las organizaciones de ventajas

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

como mayor eficiencia y eficacia, reducción de costos y perfeccionamiento en la calidad de las contrataciones.

Del mismo modo, la inteligencia artificial ha traído grandes beneficios a la gestión del talento humano, específicamente al proceso de reclutamiento de personal, encontrando nuevas herramientas que permiten ahorrar tiempo y recursos que a su vez ayudan al éxito del proceso, el cual es el encontrar a los candidatos idóneos para cubrir las vacantes existentes en la organización. De acuerdo con Fajardo (2022), existen 4 herramientas que son alimentadas por la inteligencia artificial:

El Pattern matching es una técnica potente y versátil de coincidencia de patrones, radica en ir verificando la serie de contestaciones que los aspirantes van aportando, de esta manera se valida o revela si hay algún patrón relevante entre ellos. Así mismo, el Machine Learning, también conocido como el aprendizaje automático en español, el cual es fundamental para comprender la inteligencia artificial, ya que facilita el análisis de grandes cantidades de data para reconocer patrones, en recursos humanos se utiliza para producir análisis predictivos de los candidatos, beneficia a los reclutadores a tomar las decisiones más apropiadas sobre el talento.

Igualmente, existe el Deep learning o aprendizaje profundo, permite que las máquinas aprendan y se adapten de maneras que antes eran inimaginables, la maquina tienen la capacidad de razonar y sacar sus conclusiones, aprendiendo a través de redes neuronales que transforman los datos de una forma parecida a la del cerebro humano. También existe el Natural Language Processing o procesamiento del lenguaje natural, el cual encuentra el significado subyacente mediante el análisis de textos, esto es útil para los procesos de selección, ya que se recurre a esta herramienta para evaluar las respuestas a las interrogantes que se efectúan durante las entrevistas.

En la era actual, el éxito organizacional depende en gran medida de la implementación de estrategias eficaces de reclutamiento y retención de talento. Por ello, es fundamental que los profesionales de Recursos Humanos empleen tácticas innovadoras en el ámbito digital para captar, fidelizar y mantener a los mejores talentos, aplicando conceptos de marketing de manera estratégica. Asimismo, deben apoyarse en tecnologías emergentes como el reclutamiento digital y las iniciativas de compromiso con

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

los empleados, a fin de enfrentar tanto los desafíos como las oportunidades que presenta la fuerza laboral moderna.

METODOLOGIA

Distintos autores catalogan los tipos de investigación por distintos criterios: según su nivel de alcance (explicativa, descriptiva, explicativa), según las fuentes de información (documental, de campo, experimental) y según los cambios del fenómeno de estudio (longitudinal, transversal). Cabe señalar que, a lo largo del trabajo de estudio, se realiza una investigación documental, con el fin de explorar la temática sobre los sistemas de información de recursos humanos y el proceso de reclutamiento de personal.

Lo expuesto, se realizó mediante la revisión de libros, artículos y revistas científicas. Se entiende como investigación documental “a la implicación y acercamiento indirecto a la realidad, basado en fuentes secundarias” (Sánchez et al. 2020). Mientras que Rus (2020), indica que el objetivo de la investigación documental es que luego de recopilar toda la información, la misma debe ser analizada para aportar nuevos conocimientos sobre el tema a estudiar, la misma también suele llamarse bibliográfica o hemerográfica.

CONCLUSIÓN

En conclusión, los sistemas de información han revolucionado el reclutamiento de personal en la era digital. Los profesionales de Recursos Humanos deben estar preparados para adoptar estas herramientas y utilizarlas de manera estratégica para atraer, seleccionar y retener al mejor talento para sus organizaciones. La transformación digital del reclutamiento no solo optimiza los procesos, sino que también permite crear una mejor experiencia para los candidatos y fortalecer la marca de la empresa. Las empresas que adopten estas tecnologías de manera estratégica estarán mejor posicionadas para alcanzar sus objetivos de talento humano y fortalecer su competitividad.

Del mismo modo, la evolución de la tecnología ha radicalmente innovado la manera en que las organizaciones examinan y eligen talento. Anteriormente, el reclutamiento se enfocaba en formas tradicionales como anuncios de prensas, radio, revistas, así como la realización de entrevistas en persona. Sin embargo, con el arribo de las redes sociales y

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

del Internet, esto ha evolucionado. El reclutamiento, hoy en día, se realiza utilizando herramientas como la inteligencia artificial, bots, buscadores de empleos, entre otras.

La inteligencia artificial se está empleando cada vez más en diversas etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal; una de las primordiales aplicaciones es en la preselección de candidatos ya que los algoritmos de la inteligencia artificial pueden analizar los perfiles y currículums de los postulantes, identificando a aquellos que mejor se ajustan a las descripciones de cargo y priorizarlos para pasar a la siguiente fase del proceso.

Continuando con la idea la IA permite agilizar la revisión inicial de un gran volumen de aplicaciones, lo cual se traduce en un ahorro considerable de tiempo y recursos para los equipos de talento humano. Además, los sistemas de IA pueden detectar patrones y características que los reclutadores humanos podrían pasar por alto, logrando una evaluación más objetiva y precisa de los candidatos.

En este sentido, en la gestión de recursos humanos, específicamente en el reclutamiento de personal, se destaca su evolución en la explotación los beneficios que brindan las herramientas virtuales y los sistemas de información en el proceso. De esta manera, se presenta la administración de un mayor volumen de postulados, conservar una base de datos eficiente, renovada y ágil en los tiempos en el proceso de selección.

La transformación digital ha revolucionado el campo del reclutamiento, concediendo a las organizaciones nuevas y eficaces herramientas para atraer, evaluar y retener al personal más valioso e idóneo. Los Gerentes y líderes de Recursos Humanos deben estar preparados para beneficiarse de estas innovaciones de manera estratégica, con el fin de fortalecer la competitividad de sus empresas en el mercado laboral actual.

REFLEXIONES FINALES

Dado que el panorama digital está en constante evolución, es fundamental que los profesionales de recursos humanos se comprometan a seguir formándose y actualizando sus conocimientos en cuanto a las tecnologías de reclutamiento. En resumen, la digitalización del proceso de reclutamiento brinda una importante oportunidad para que

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

las empresas refuercen su estrategia de gestión del talento, atraigan a los candidatos más destacados y logren sus metas empresariales.

Los sistemas de información de recursos humanos son fundamentales para que las organizaciones puedan modernizar sus prácticas en la gestión del talento, ya que automatizan tareas repetitivas y permiten al equipo dedicarse a actividades más importantes. Además, al integrar los sistemas de información de recursos humanos con plataformas en línea de reclutamiento y redes sociales, las empresas pueden ampliar considerablemente su capacidad para acceder a un mayor número y más variado grupo de candidatos potenciales.

Gracias a la transformación digital, el proceso de reclutamiento puede ser optimizado para que sea más eficiente, transparente y atractivo para los candidatos. Esto resulta en una disminución del tiempo de contratación, una mejora en la selección de talentos y una mayor satisfacción de los candidatos. En el mercado laboral actual, las empresas que incorporan estratégicamente tecnologías de reclutamiento digital tienen mayor capacidad para atraer y retener profesionales talentosos de alto potencial.

Esto les brinda una ventaja competitiva en un entorno laboral dinámico. La revolución en el reclutamiento está siendo impulsada por la integración de la inteligencia artificial en los sistemas de información de recursos humanos. Esto posibilita una selección más precisa y rápida de candidatos, así como una evaluación objetiva de perfiles y la detección de patrones que podrían ser pasados por alto por los reclutadores tradición

REFERENCIAS BLIBLIOGRAFICAS

Amo, A. (2020). *Reclutamiento y Selección de Personal.* España: Editorial Elearning, S.L

Aponte, J.; Moreno, A.; Mesias, R.; Soto, C. y Espinoza, M. (2023). *Plan de negocio para determinar la viabilidad de una plataforma digital de reclutamiento, evaluación y selección, utilizando inteligencia artificial, dirigido a empresas que requieren personal para puestos operativos.* Perú: Universidad ESAN.

Ascencio, E. y Navarro, J. (2016). *Los sistemas de información como apoyo a la gestión del talento humano: la práctica de provisión de personal.* Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales. ISSN: 1988-7833 (enero-marzo 2016). URL: http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/01/talento.html

Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos.* México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

Fajardo, J. (2023). *Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal. Revista Polo del Conocimiento.* ISSN: 2550 - 682X. Vol. 8, No 9. septiembre 2023. URL: https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/6047/html

Gasalla, J.; Jiménez, P. y Burgué, P. (2023). Los sistemas de información de los recursos humanos. España: Universitat Oberta de Catalunya

Hualpa, K., (2020). *Modelo de sistema de información gerencial para la toma de decisiones en las PYMES de productos tecnológicos de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.* Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Ecuador

Jumbo, G. (2019). *La inteligencia artificial y su impacto en los procesos de selección.* Universidad Internacional de la Rioja. Ecuador.

Lapiedra, R.; Fores, B.; Puig, A. y Martinez, L. (2021). *Introducción a la gestión de sistemas de información en las empresas.* España. Universidad Jaume I.

Martin, I. (2015). *Diseño De Un Sistema De Información Informático Para Área De RR. HH. De Translation Back Office.* Universidad Católica de Córdoba. España

Menard, O. (2023). *Uso de la inteligencia artificial para mejorar el reclutamiento del Departamento de Educación de Puerto Rico.* Universidad de Puerto Rico Recinto de Rio Piedras. Puerto Rico.

Proaño, M.; Orellana, S. y Martillo, I. (2018). *Los sistemas de información y su importancia en la transformación digital de la empresa actual.* Revista Espacios. Vol. 39 N. 45 Año 2018. https://es.revistaespacios.com/a18v39n45/18394503.html Consultada el 03/06/2024

Pastor, M. (2020). *Reclutamiento 4.0.* España: Universidad de Jaén.

Ruiz, E. (2017). *Nuevas tendencias en los sistemas de información.* España. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

Salinas, J. y Malpartida, J. (2020). *Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas.* Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri. ISSN 2709'4502 Vol. 1 diciembre 2020. URL: https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20

Sánchez, A.; Revilla, D.; Alayza, M.; Sime, L.; Mendivil, L.; Tafur, R. (2020). *Los Métodos De Investigación Para La Elaboración De Las Tesis De Maestría En Educación. Perú:* Pontificia Universidad Católica del Perú.

Serrano, L. (2022). *La Inteligencia Artificial en el Reclutamiento.* España: Universidad de León

Valcik, N.; Sabharwal, M. y Benavides, T. (2023). *Sistemas de información de recursos humanos Una guía para administradores públicos.* Estados Unidos de América. Empresa Springer Naturaleza